

第1回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会

日時 平成30年10月19日(金)

14:00～

場所 中央合同庁舎第4号館

全省庁共用1214特別会議室(12階)

○永倉在宅労働課課長補佐 定刻となりましたので、ただいまから第1回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会を開催します。委員の皆様におかれましては、本日はお忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。初回となりますので、座長が選出されるまでの間、雇用環境・均等局在宅労働課の永倉が司会を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは議事の進行に移ります。まず開会の挨拶を雇用環境・均等局長小林より申し上げます。

○小林雇用環境・均等局長 小林です。本日は大変お忙しい中、本検討会のためにお集まりいただきまして厚く御礼申し上げます。雇用類似の働き方自体は、古くから問題としてあるわけですが、今日、IT技術の進展や業務処理の仕方の多様化、そして何より、働き方の多様化という中で、いわゆるフリーランス等の雇用類似の働き方の拡大ということが指摘されております。先の働き方改革実行計画におきましても、この雇用類似の働き方の問題に対して、保護等の在り方について、法的保護の問題も含めて、中長期的に検討する必要があると指摘されております。

この検討会に先立って、鎌田先生を座長としての検討会が開催されました。3月に報告を取りまとめていただいたわけですが、主に実態把握と、どういった課題があるかという観点から取りまとめていただいたということです。本検討会は、そういった知見をいかしながら、更に具体的にどういった保護等が考えられるかといったところについて、論点を整理していただければという趣旨でお集まりいただいたものです。一応、私どもとしては、来年の夏ぐらいを目途に、一定の取りまとめをお願いできればという心積もりでおります。この問題は、非常に論点が多岐にわたって、また非常に難しい問題でもあります。是非、大所高所から、専門的な立場から、忌憚のない御意見を賜りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

○永倉在宅労働課課長補佐 次に、今回はペーパーレス会議となります。タブレットの操作方法については、事前に簡単に事務局からお話はさせていただきましたが、念のためですが、右というか、下にあるホームボタンでiPadを開くこととなります。必要な資料については、既にダウンロードしておりますので、資料をタップいただければ表示されます。1つ前の画面に戻るときには、画面を1回タップいただくと、左上に戻るボタンが表示されますので、そちらを押してください。不明点等ありましたら、事務局までお申し付けください。

次に資料の確認をいたします。資料は座席表、議事次第のほか、議事次第に記載のとおり、資料1～資料7までとなります。資料の不備等ありましたら、事務局までお申し付けください。

委員の御紹介については、お時間の都合上、資料1、開催要綱の別紙で代えさせていただきますので御了承ください。本日は会議のオブザーバーとして、総務省情報流通行政局地上放送課納富史仁課長補佐、公正取引委員会事務局経済取引局総務課経済調査室笠原

慎吾室長に御参加いただいております。また、経済産業省からも出席を予定しておりますが、都合により遅れているかと思っております。

続きまして、事務局を御紹介します。雇用環境・均等局長小林洋司、大臣官房審議官本多則恵、雇用環境・均等局総務課長堀井奈津子、雇用環境・均等企画官吉田慎、雇用環境・均等局在宅労働課長元木賀子、以上です。なお、安藤委員、鹿野委員、桑村委員からは御欠席の御連絡を頂いております。また、水町委員は所用により途中退席される旨、御連絡を頂いております。

それでは、資料 1 の開催要綱について簡単に御説明します。資料 1、1 の趣旨、こちらは後ほど説明させていただきますが、働き方改革実行計画におきまして、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について中長期的に検討すると指摘をされ、これを受けて、先ほど御紹介させていただいたとおり、雇用類似の働き方に関する検討会におきまして、実態把握や課題整理等が行われました。その後、労働政策審議会労働政策基本部会におきまして、引き続き議論が行われ、その報告書におきまして、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要であると指摘をされております。併せて、これも後ほど御説明しますが、規制改革実施計画におきまして、放送に係る制作現場での雇用類似の働き方についても指摘がなされております。こうした現状を踏まえて、雇用類似の働き方に係る論点整理等を行い、その保護等の在り方について検討を行うため、法律、経済学等の有識者からなる検討会を開催するというものです。

2 の検討事項については、雇用類似の働き方に係る論点整理等、放送制作現場における実態把握、課題整理及び当面必要な措置の検討等、その他となっております。3、委員についてです。検討会の委員は別紙のとおり、検討会の座長は委員の互選による選出、座長代理は必要に応じて座長が指名する。座長は必要に応じて関係者の出席を求めることができとなっております。4 の検討会の運営については省略いたします。

引き続きまして、座長、座長代理の選任です。まず座長については、開催要綱上互選となっておりますが、座長の選出については事前に事務局より各委員に御相談をさせていただいたとおり、鎌田委員にお願いしたいと考えておりますが、よろしいですか。

(異議なし)

○永倉在宅労働課課長補佐 ありがとうございます。御異議がありませんので、鎌田委員に本検討会の座長をお願いしたいと存じます。それでは、座長に御就任いただく鎌田委員より一言御挨拶を頂きます。よろしく申し上げます。

○鎌田座長 鎌田です。今年の 3 月までの雇用類似の検討会の座長を務めておりまして、その中で様々な検討課題を議論させていただきました。その検討会に引き続いてお世話になる先生、また新たに御意見を頂く先生も入りまして、更に複雑かつ多様な課題を持つ問題について忌憚のない御意見を頂くよう申し上げます。御協力をよろしくお願いいたします。以上です。

○永倉在宅労働課課長補佐 ありがとうございます。また、座長代理については、開催

要綱上座長による指名となっておりますが、鎌田座長、どなたか御指名はありますか。

○鎌田座長 座長代理については荒木委員にお願いしたいと思いますが、いかがですか。

○永倉在宅労働課課長補佐 それでは荒木委員にお願いしたいと思いますが、よろしいですか。

(異議なし)

○荒木委員 よろしくお願ひいたします。

○永倉在宅労働課課長補佐 それではよろしくお願ひいたします。カメラ撮りについてはここまでとさせていただきます。この先の議事は座長にお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

○鎌田座長 分かりました。これから議事に入ります。各委員の皆様にご自己紹介を兼ねて一言ずつ御挨拶を頂くつもりですが、本日は水町委員が御都合により途中退席されるということで、このタイミングで恐縮ですが、水町委員から一言御挨拶を頂ければと思います。どうぞよろしくお願ひします。

○水町委員 東京大学社会学研究所で労働法を研究している水町と申します。よろしくお願ひいたします。皆さんは御存じのように、シェアリングエコノミーやプラットフォームビジネスの発展の中で、世界的に非雇用型、擬似自営業的な労働者が急速に増えて、それは労働法の観点から言えば、最低賃金法や労災、更には社会保険の事業者負担のないような形態の労働形態、労働者が急速に増えています。

日本でも同じように、イノベーションとの関係で、世界に比べて早い遅いというのは若干あるかもしれませんが、大きな流れとしてはシェアリングエコノミーとかプラットフォームビジネスがどんどん発展していくことが考えられます。既に、伝統的には運輸業、出版業、小売業などで、こういう形態の人たちは日本でもたくさん存在していて、これから他の業態にもかなり広がっていくのではないかと思います。更には、今回働き方改革関連法案が成立し、これから施行を迎える中で、かなり労働法の保護強化が進んでいく中で、コスト削減を求める動きとして、このような動きが加速していくことが容易に予想されるわけです。そのような中、どういうことを行っていくべきかという点で、先ほど局長から適切な保護という話がありましたが、もちろん、公正労働条件というので、労働者に適切な実態にあった保護を及ぼすということも大切ですが、他方では、公正競争条件、公正な競争条件を整えて、どういう働き方であっても、それが健全な働き方として労働市場の中でバランス良く発展していくことも大切なので、労働法の保護という観点からと、健全な経済政策や労働市場政策として、健全に発展をするためにどういう競争条件を設定すべきかということを考えることが必要かと思ひます。

制度設計として簡単に、私自身が今思っている方向性としては2つあります。1つは、労働者概念そのものをどう考えるかということです。これまで伝統的に、指揮監督とか人的従属性と言われるものに重きを置いてきた労働者概念が、指揮命令はしないが労働者という、例えば裁量労働者ですが、裁量労働者はほとんど現場で指揮命令をしませんが、労

働基準法や労働法の適用がある労働者と言われていまして、指揮命令は逆にしないけども、成果を上げて、売上げだけ上げてこいというような労働者が世界的に増えていて、もう指揮命令をしなくても、逆に指揮命令の責任は本人任せにして、結果だけ取ってこいというような実態としての労働者が世界的に増えているので、労働者概念について、余りに指揮命令とか人的従属性にこだわっていくと、労働者の底が簡単に抜けてしまうという事態なのです。世界的に人的従属性も含めながら、更には経済的従属性をどう労働者概念の中に入れていくかということが、大きな流れとして言われています。

日本では、経済的従属性を取り込んだ概念として、労組法上の労働者というのが労基法と違うということで定義されて運用が始まっていますが、労基法や労働契約法上の労働者について、人的従属性を重視し続けていいのか。労働法の本丸であるところを、経済的従属性という観点からどう基盤を見直していくかということが、世界的に行われている重要な課題なのです。ただ、これはかなり骨の折れる作業になります。これは法律で全体を変えていくか、それとも実態に合わせて判例等、個別にだんだんシフトしていくかというやり方は世界でいろいろありますので、それに対してこの検討会でどういうふうな方向性を示すか、示し方は幾つか工夫はあると思いますので、これは機会があればこういうお話をしていきたいと思います。

もう1つが、労働者概念自体を変えて、労働法の構造自体を大きくシフトさせていくことを見据えながら、優先度の高い事項については、なるべく早く各法、個別の立法等の整理をしてきちんと対応していくということです。例えば契約条件を明示するとか、報酬がきちんと支払われるという履行を確保するとか、更には安全衛生・労災というのは、各国で優先事項の高いものとしてはやられておりますが、そういうものについては、各法を部分的に修正していくことによって射程カバーを広げていくという工夫の仕方もあるかもしれません。そういうことを視野に入れながら、政策的に、ただこれはかなり大変な大きな作業にはなりますが、社会の動きを見ますと、5年も10年も掛けてやっていくと、あっという間に労働法とか競争条件の底が抜けてしまう事態になってしまいますので、社会の動きを迅速に察知しながら早く検討を進め、講じることができるところはなるべく早く講じていくことが必要ではないかと私は思います。何らかの形で貢献できればと思います。ありがとうございます。

○鎌田座長 それでは議事に入ります。本日は検討会の持ち方について事務局から説明を頂いた後、雇用類似の働き方に関する現状と課題について事務局から説明し、その後、議論に入りたいと思います。

次に、本検討会における今後の進め方について事務局から説明し、議論に入りたいと思います。まず、資料2について、事務局から御説明をお願いします。

○永倉在宅労働課課長補佐 資料2、検討会の公開の取扱いについてです。厚生労働省では、審議会等は原則として公開としております。本検討会についても、原則は公開とし、ただし①～④に該当する場合であって、座長が非公開が妥当であると判断した場合には、

非公開とする取扱いとしたいと考えます。以上です。

○鎌田座長 これについて何か御意見はありますか。なければ、このような取扱いとさせていただきます。次に資料 3～資料 5 までについて、事務局から御説明をお願いします。

○永倉在宅労働課課長補佐 資料 3～資料 5 までについて御説明します。資料 3-1 は、3 月まで開催していた雇用類似の働き方に関する検討会の報告書の概要になります。まず、簡単に検討会の御紹介をいたします。6 ページ、雇用類似の働き方に関する検討会の概要については、趣旨ですが、働き方改革実行計画におきまして、雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その働き方について実態を把握して、保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて、中長期的に検討する必要があると指摘をされました。これを受けて、実態等を把握・分析して、課題整理を行う必要があることから、検討会を開催したというものです。委員については、その下の枠に記載しております。本日お越しいただいた委員の皆様にも、多数参加を頂きました。ありがとうございました。開催経過についてですが、昨年 10 月に立ち上げて、全部で 4 回御議論いただきました。今年の 3 月 30 日に報告書をまとめていただいたという経過になります。

中身についてです。1 ページ、まず検討会で把握した実態についてです。検討会では雇用類似の働き方に関して、4 団体の関係者と 1 人のワーカーの方からヒアリングを行っております。また JILPT に調査を出していただいて、厚生労働省が独自に行ったヒアリング結果なども参考にしながら、その働き方の実態について整理していただいております。また海外の最近の動きについてもヒアリング等実施しております。この検討会では、クラウドソーシングといったようなプラットフォームを活用した働き方というだけではなくて、プラットフォームを介さないような、純粋な二者間の契約ということも対象にしながら検討を行っていただきました。

2 ページ、検討会で把握した雇用類似の働き方に関する現状について、簡単にまとめたものになります。先ほど御紹介したヒアリングの結果や、JILPT の調査の結果を踏まえてまとめたものです。(1)就業状況等については、これは一言で言うと本当に様々でした。例えば仕事内容については、調査の結果ではデータ入力のような仕事の内容が多かったのですが、現業作業系についても一定の回答があったりと、かなり多岐にわたっておりました。契約期間については、契約期間等特に定めていないという方が大体 4 分の 1 ぐらいいた一方で、契約期間に定めがある場合には比較的短期間で働くものが多く、特に、副業の場合では 10 日未満の回答が多い傾向でした。満足度は全体として高かったということです。

(2)契約書の作成、重視する内容等についてです。これも業界等により異なると思いますが、契約条件を文書等で明示していないケースが多くあると考えられました。調査の結果では、明示されていますという回答は 54.9%に留まっております。

(3)契約条件の決め方、交渉等についてです。これは人によって違うとは思いますが、仕事なくなる等のおそれから、ワーカー側からの契約条件の交渉が難しいといった声も

ヒアリングで見受けられて、交渉力の格差の存在も一定程度考えられるのかということです。

(4) 契約の相手先の数等については、これも業界によって傾向は異なるのですが、専属義務はなくても、仕事量がなかなか多かたりすると、複数の発注者から契約を受けることができずに、結果的に専属になっていると考えられるパターンが多く見受けられました。調査では、1年間の取引先の数を聞きますと、1社という回答は42.9%で、高いとも言えますが、専属が必ずしも多いかというところどころです。

(5) 受注ルート等については、多いものとしては、自己の営業活動、過去の取引先が多く、仲介事業者を使うというよりは、まだまだ直接契約をしている、直接受注をするというケースが多いと見受けられました。

(6) 仕事をする時間や場所等については、調査の結果では、比較的指示されない方向での回答が当然多くなっていましたが、機材の都合や、人と会う約束があるというものについては、時間や場所を拘束されやすい傾向にあると。当たり前かもしれませんが、そういう実態も見受けられました。

(7) トラブル、仕事上の悩み等については、調査で見ますと、約半数はトラブルの経験がないという回答でした。あるものと言うと、作業内容・範囲についてや、仕様や作業期間等の一方的変更、報酬関係のトラブルというのは、調査上でも多くなっております。またヒアリングで聞きますと、ハラスメントがあったとかいった声もありました。

(8) 制度の希望等とありますが、調査でこのような働き方の問題点は何かと聞いたところ、収入が不安定・低い、失業保険のようなものがない、労災保険のようなものがないという順に回答が多くなっております。今後、整備・充実すればいいと思う事柄については、これも聞いてみますと、特に必要な事柄はないというのが一番高く43%ぐらいでしたが、あるものとしては、契約内容の書面化の義務付け、相談窓口、僅かな費用で解決できる制度、契約内容の決定や変更の手續の明確化という順に回答が多くなっております。

(9) クラウドソーシング等については、これは他のものと異なる書き方になっております。前回の検討会におきましては、クラウドソーシングの実態に詳しい委員に入っていたので、その方からプレゼンをしていただいて、分かることをまとめたパートです。一般的にクラウドソーシングとはインターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービスと言われております。基本的には、発注者とワーカーの二者間の契約となりますが、サービスの中身によっては、クラウドソーシング事業者が一度発注者から業務の委託を受けて、それをワーカーに再発注することもあると聞いております。またシェアリングエコノミーの分野についても少し話を伺えましたが、これについてはまだ実態の把握が必要とまとめております。

下の※ですが、ただし本報告書で把握した実態は、対象者の幅が広いこと等に留意が必要と書いております。例えばJILPTにお願いした調査でも、対象は独立自営業者という名前になっていたのですが、これは調査上、自営業、フリーランス、個人事業主、クラウド

ワーカーの総称という扱いになっておりまして、かなり働き方に幅があるということには御留意いただければと思います。

3 ページ、諸外国の労働者概念等に関する状況についてです。諸外国の労働者概念や最近の動きについて、分かる範囲でまとめております。まず、アメリカの労働者概念は相対的になっておりまして、各法令の趣旨や目的によって微妙に範囲が異なっていると聞いております。最近の動きとしては、州や市のレベルでは条例等の成立の動きがあると聞いておりまして、例えばニューヨーク市では 2016 年にフリーランサー・賃金条例が成立したと報告を頂きました。

次にイギリスについてです。イギリスにおける労働者概念は統一的で、労働者 (employee) のほかに、拡張的な概念として就労者 (worker) というものがあって、一部の保護の対象になると聞いております。最近の動きとしては、政府の委託の報告書になりますが、現状の worker という概念に替えて、従属的契約就業者というものを置いたらどうかと提言されていると報告を頂いております。

フランスについてです。フランスも労働者概念は統一的です。ただ、興行芸術家、一部のジャーナリストといった方についての契約は、労働契約と推定されるなど、特定の職種について特別の規定がある国と聞いております。最近の動きとして、フランスではシェアリングエコノミー、プラットフォームに対して社会的責任を認めて、2018 年初めから、労働者の事故のリスクをカバーする保険を義務付けたという動きがあるという報告も頂きました。

ドイツについてです。拡張概念として「労働者類似の者」という概念があって、労働法など一部の保護の対象となると聞いております。最近の動きについては、「労働 4.0」という対話プロジェクトに着手していると聞いております。詳細の説明は割愛します。

4 ページです。この検討会では実態把握がメインの部分となっております。ただ、その後の課題整理と今後の検討の視点も頂いております。上の枠の部分についてです。今後、雇用類似の働き方について、単なる事業者間取引としてのみ捉えるのか、それとも労働者に準じるものとして捉えるのかという点について、更に議論を深めていくことが必要と指摘を頂いております。1 つ飛ばして、その下の○です。仮に保護する必要があるとした場合の方法論としては、ガイドラインの策定や労働者性の拡大や再定義、労働関係法令等の保護を一部拡張して与える制度を用意するなど、方法は様々考えられるのですが、これは保護の必要性について検討する中で議論すべきではないかとまとめております。

(1) 「雇用類似の働き方の者」についてです。最初の○、発注者から仕事の委託を受けるなどして、主として個人で役務の提供を行って、その対償として報酬を受ける者であれば、外形的には労働者のように見えるのではないかと。ただ、それだけでいいのかという御指摘もあって、その下の○ですが、情報の質や量の格差や交渉力の格差があることを背景に、発注者から委託を受けた仕事から得る報酬が生活の糧となるため、契約内容が一方的に決定されて、ワーカーにとって不本意な契約となってしまう状況もあると考えられる

ことを踏まえると、このような者の中でも、更に不本意な契約を受けざるを得ないような状態にある者について、雇用類似の働き方の者とする視点が考えられるのではないかということでした。その下の○ですが、様々な課題が考えられる中で、その課題に対応する保護の内容によっては、対象者の具体的な要件が必ずしも同一とはならないのではないかという御指摘も併せて頂いております。前回の検討会におきましては、雇用関係によらない働き方の一部について把握したに過ぎませんので、現時点で画一的に定義することは困難と旧検討会ではまとめていただいております。

5 ページ、(2)検討会で挙げられた保護の内容等についてです。把握したワーカーの問題意識などを課題として整理していただいております。これらに対する労働政策に関する方策について、その必要性も含め、今後検討を進めていくことが考えられるとまとめていただいております。●の部分が具体的な課題として挙げられた部分で、全部をやるかやらないか、何が必要なかということも含めて、更なる論点整理をお願いしたいと考えております。その下の○については、保護の必要性を検討するに当たっては、経済法(独禁法、下請法)との関係にも留意が必要とまとめていただいております。

(3)把握すべき事項として、検討会の中で様々な実態、課題、把握はしたものの、まだまだ見ていく必要があるということで御指摘を頂いております。例えば、雇用類似の働き方の人の数がなかなか分からないというお話や、あとは諸外国の制度の詳細や運用等についても調査、把握が必要ではないかというようなことも課題として指摘を頂いております。資料 3-1 は以上です。

資料 3-2 は報告書本体、資料 3-3 は参考資料ですので、本日の説明は割愛します。なお、ヒアリングの結果や調査の結果なども、資料 3-3 の参考資料の中に含まれておりますので、もしお時間があれば、後ほど御覧いただければと思います。

資料 4、労働政策審議会労働政策基本部会報告書についてです。今年の 9 月 5 日に労働政策審議会の本審において了承を頂いた報告書になります。基本部会の中では、時間・空間・企業に縛られない働き方というテーマで御議論を頂いて、この中には雇用類似の働き方、テレワーク、副業・兼業といったテーマについて御検討を頂きました。今回は雇用類似の働き方の部分について御紹介します。

1、現状は割愛します。2 の今後の課題についてです。雇用関係によらない働き方が拡大している中で、労働行政でも従来の労働基準法上の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象として、必要な施策を考えるべきではないかと指摘を頂いております。

2 ページ、雇用関係によらない働き方は多種多様であり、行政が介入すべき問題は何かとか、問題の原因は何かといった点について、このような働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、検討を進めていくことが必要であると。また、仮に保護する必要があるとすればということで、方法論についても旧検討会と同様の内容について指摘を頂いております。その下のパラですが、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、このような様々な課題について、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手

することが必要であると御指摘を頂きましたので、本検討会を開催しているという流れとなっております。この検討に当たっては、保護の対象者である「雇用類似の働き方の者」、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルール of 明確化、スキルアップやキャリアアップ、出産、育児、介護等との両立、集団的労使関係、社会保障等の様々な保護の内容や保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めていくことが必要という視点を頂いております。資料4については以上です。

資料5、規制改革実施計画についてです。今年の6月15日に閣議決定されたものです。この中の1つのテーマで、投資等分野というものがありませんでしたが、その中で放送を巡る規制改革がテーマに挙がっておりました。具体的な事項としては、制作関連の取引、働き方など制作現場の更なる環境改善というのがあって、その中の1つとして、放送に係る制作現場でのフリーランスなど雇用類似の働き方について、総務省の協力を得て、実態と課題の整理、分析を行って、雇用類似の働き方の保護等の在り方についての全般的な検討の材料とするとともに、放送に係る制作現場での当面の必要な措置について検討すると指摘をされました。この実施時期についてですが、放送制作に関係する部分については、平成31年上期、来年の6月までに結論をと頂いております。放送現場でのフリーランスも1つの雇用類似の形になると思います。また、全般的な検討の材料という指摘をされておりますので、バラバラに検討するというよりは、本検討会の中で、こちらのテーマについても併せて御検討を頂きたいと考えております。私からの説明は以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。ただいまの事務局の説明を踏まえまして、議論に入りたいと思います。本日は第1回、初回ということになりますので、各委員の先生から1人5分以内で御意見を頂ければと思います。つきましては大変申し訳ないのですが、芦野先生が先頭で、それから順に回って、芦野先生から左のほうに向かっていく形で御意見を賜りたいと思います。では、芦野先生、よろしくどうぞお願いいたします。

○芦野委員 ただいま御紹介いただきました東洋大学の芦野と申します。私は専門が民法、財産法でして、ほかの先生方と少し分野が違ふところではございますが、民法も非常に関連するのではないかなと考えております。ただ、学生のころもそうだったイメージがありますが、民法というのは商品交換の体系での議論、研究が中心でして、サービスに関するものというのは、そう古くからではありませんでした。しかしながら、例えば1970年代以降のサービス経済化などを受けて、その契約関係についてどのように考えるのか、サービスに関する契約関係をどのように把握するかということが議論されるようになり、20世紀の終わり頃からは、役務提供契約という形での議論、研究が進んできました。

一方、本検討会は雇用類似ということですので、雇用に似ている、すなわち、似ている部分が、今申し上げました役務の提供になるのだろうなと思っております。この点について、民法は雇用請負委任という契約を用意しております。さらに昨年度、国会を通過しました民法改正の議論の際には、それらの契約に必ずしも当てはまらないような働き方、役務の提供をどうするかということで、受皿としての役務提供契約という契約を作り出し、

その規定を置こうという議論があったのですが、残念ながらそれは規定されませんでした。

先ほど申し上げた民法の雇用、請負、委任についても、定義規定はそのままであり、民法上の解釈上の概念は、今のところは動かないのかなという気がします。ただし、それぞれの似ているところを酌み取るべきではないかというところから、報酬に関する規定であったりとか、あるいは終了に関する規定などの一部は修正されております。この点について、もし、お話する機会があれば、また、別にさせていただきます。そのような形で、一応3つの契約類型は残っております。ただ、そのような契約類型を中心に考えていきますと、結局、いずれの契約に当てはまるかというのでは、そこからこぼれ落ちるといえるのは必ず出てきてしまって、不十分な問題があるのだらうなと思います。そのこぼれ落ちるようなものをどうするかというのが、正にこの問題なのだらうと考えております。先ほどの小林局長からの御説明でもありましたが、古くから問題とされているところでもありますし、一方で、これまでの皆様のお話に出ているように、新しい働き方というのが出てきております。古くから存在して解決できないまま、更に新しい働き方が提供されることによって、様々な新しいものが出てきてしまっているということです。もちろん、それぞれに特徴はありますので、それぞれに分けて、契約類型ごとの検討をし、例えば法律を作るということも1つのアイデアなのかなと思っております。例えば、ドイツでは、民法の中で、そういう役務提供に関するような細かい契約類型を新しくどんどん作っていて、かなりの契約が規定されています。

一方で、そうすると常にたちごっこになってしましまして、例えば、ドイツ民法の改正では、雇用契約の中に労働契約という別物を作ったりとか、これは日本で言うところの偽装請負に近い、請負の濫用をどうするかというところでなされたものようですが、あるいは、請負についても建築請負や、消費者建築請負や、事業者請負など、様々な細かい規定を出してきていますが、やはりこれでは常に不十分な解決しかできないのではないかと考えます。

一方で、私は必ずしもきちんと存じ上げているわけではありませんが、労働者概念を広げたとしても、やはりその広げたところの外側にグレーゾーンというのは常に残ってしまうわけですし、では、そこをどうするかといったときに、例えば労働法の適用がない場合には、契約に関する一般法である民法の問題として検討すべきところだらうと思っております。これまでも、民法の中では、例えば安全配慮義務であったりとか、契約の終了に関して、例えば近時のものと言うと、あるアイドルタレントが辞めようとしたときに、会社、プロダクションのほうから多大な損害賠償をされたというのが幾つか裁判例でありまして、ある判決は損害賠償を認め、他の判決では損害賠償を認めなかったという裁判例もございます。そこでの1つのキーワードというのが、雇用類似であるとか、あるいは安全配慮の場面では、雇用的色彩という用語が用いられ、雇用契約に似ているか似ていないかというのが1つのキーワードとなっています。

しかしながら、必ずしも私自身はそこにとらわれる必要はないと思っております、そ

これらの問題というのは、やはり広くは信義誠実の原則、信義則に関係するところだろうと
思っております。例えば、安全配慮義務に関しましても、最高裁は信義則を根拠に安全配
慮義務というのを認めておりますので、必ずしも個々の契約に依拠する必要性はないだろ
うと考えております。また、そこでのポイントとしては、従来は人的従属性、それから場
所的従属性というものが考慮要素とされていましたが、これというのは、先ほどの水町先
生のお話にあったように少し古いのかなと。つまり、人が目の前にいるということが前提
になっているのだらうと思います。しかしながら、今日でのプラットフォームを利用した
働き方では、当事者は互いに目の前にいないことが多く、場所も自分で自由に選んでいる
ことが多数かと思えます。

では、安全配慮義務が全くないのかという問題が出てきますが、そもそも私は先ほどの
2つの要素にプラスして、環境的従属性という要素も考慮してもいいのではないのかなと
考えております。そうすると、その働き方に入るための環境であるとか、それを受け取る
ための環境であるとか、提出するための環境を誰が整えているかというところで、1つ考
えていく要素になり得るのではないかと考えております。ドイツやEUでも、プラットフ
ォーム契約に関するプラットフォーマーの責任という形で、物の売り買いなども含めてで
すが、議論なされているところでもありますので、是非そういうところも勉強しながら、
私もここで皆様に教えていただければと思っております。どうぞよろしくお願ひいたしま
す。

○鎌田座長 ありがとうございます。引き続きどうぞ。

○阿部委員 阿部でございます。私は経済学、特に労働経済学を専門にしておりますので、
法律の話はよく分からないところもあります。是非、法律の先生方に知っていただきたい
ということで、まず、先生方の頭の中に、労働力の定義というのがどういうふうになって
いるかというのが、すぐ思い浮かぶかどうかです。

労働力の定義は、15歳以上人口を母集団として、それを2つに分けます。労働力人口
と非労働力人口です。労働力人口は更に就業者と失業者に分かれます。更に就業者は、自
営業者、家族従業員、そして雇用者に分けられると。雇用者は更に正規、非正規と、ずっと
分かれていくわけですけれども、この雇用類似というのは、ちょうどその就業者の中で、
雇用と自営、家族従業員の間にもう1つ定義を置くのかどうかという議論になっていくの
だらうと思うのです。これ、今までは考えられたことがないわけですし、この定義をどの
ように作っていくかは、これは将来的には、場合によっては労働力調査なり雇用統計に跳
ね返っていく可能性があるということで、非常に大事なところではないかと思っております。
なぜ大事かと言うと、実は法的にいろいろなことを検討されて、雇用類似ということが固
まったとして、本当にその労働者がどこの定義に当てはまるのかが分からないと。実際に
保護しようとしてもできないとかですね、そういう可能性も出てくるのではないかと思う
のです。そういう意味では、雇用類似というのをどのように定義していくか、そこをある
程度、曖昧さを排除していけるのかというのは、少し考えてみたいなと思っております。

それからもう1つ、経済学で保護というと、やはり交渉力をどうやってつけさせるかといったところで、一番、多分出てくるだろうと思うのは、どれだけ交渉上の地歩を高めてあげられるかということだと思ふのです。交渉力を高められるかということです。そうするとやはり、一番いいのは、公正取引委員会の目の前で言うのはあれですけども、独占力をつけるのが一番交渉力が高まるわけです。ただ、独占力というのを労働者に置き換えて言えば、どれだけオリジナリティを持っているかということになるのかなど。世界に1人しかいないという人を作っていけば、その人の交渉力は当然高まると。世界に何十万人もいるうちの1人ですよと言うと、交渉力は弱いということになるのだろうと思うのです。そうすると、その独占力というか、交渉力をどうやってつけていくかといったときには、やはり能力の向上だとか、そういうことになっていくと、大事なはその教育・訓練とかということになるだろうと思うのですが、それをどういう形で、いわゆる雇用類似の人々がやっていけるのかということころは、経済学的には非常に感心があるところかと思ひます。以上です。

○荒木委員 東京大学で労働法を担当しております荒木と申します。よろしくお願ひいたします。雇用類似の人々に対する保護は、世界中で大議論になっておりまして、9月に労働法の世界会議がありましたけれども、そこでも1つのテーマとなっており、私はジェネラルレポートを担当し少し勉強いたしました。世界中で似たような現象が生じ、似たような課題、取組み方が議論されていると思ひました。

日本で議論する場合に、3つぐらいのことを考えるべきかと思ひています。今回おまとめいただいている『雇用類似の働き方に関する検討会報告書』は大変良くできていて感心しておりますけれども、そこでも既に触れられている点もございます。

まず第1は、この雇用類似の方々に対するどのような保護が必要なのかということの確定です。保護の必要性とその内容。これはまず、実態に照らして突き止めるべきだろうと思ひます。次に、保護が必要だとなった場合には、その保護をどういう制度で提供するのが第2の点です。我々、労働法をやっていると、これは雇用類似だとすると労働法の保護を拡張するべきだという議論に、実は世界中でもなるのですが、それは1つのアプローチでありまして、そのほかにも交渉力格差のある契約関係については、例えば消費者保護法であったり、あるいは優越的な地位を濫用しているのであれば独禁法的なアプローチがあり得る。それからプラットフォームなどが発注する場合、一定の様式でもって発注しているとすると、それは実は約款規制の点で不当な条件が混入しているということだったら、約款規制で対応できる可能性もある。このように、ほかの法分野で対応することも可能かもしれない中で、労働法で対応すべきか否か、その点を考えるべきだと思ひます。

今、法規制の話をしましたけれども、法規制によらずとも、例えば市場のレピュテーションを使えば、同じように弱者の保護になることがあります。アメリカなどでは、クラウドワーカーたちの苦情を受け付けるホームページができてまして、そこで、発注者の評判が、良い発注者、普通の発注者、悪い発注者というように格付けされてシェアされますと、発

注を受ける労務提供者のほうで、悪い発注者は避けるということになって、市場の淘汰が起こり、搾取も防げるという、市場機能を利用したアプローチもあります。

そういう多様な方策の中で、労働法の対応が必要だということになってくると、第3に、では労働法でどうするかということになります。これも3つぐらいの対応があると思っております。1つは、よく議論されるように、労働者の概念を拡張しようという労事者概念拡張アプローチです。第2のアプローチは、労働者のもともとの概念を拡張するのではなくて、ドイツのように、「労働者類似の者」という労働者よりも広い新しいカテゴリーを作って、そこで受け止めるというものです。3つ目のアプローチが、労働者概念は触らずに、保護が必要な人に特別の規制を提供しようというものです。実はこれは現在の労働法もやっております、労災の場合には特別加入制度というのがあります。これは特別加入する方々は、一人親方のような、労働者ではない方ですが、同じ建設現場で働いていると労働者と同じリスクがあるということで、特別加入すれば労災保険制度の保護が受けられる。私は制度対処アプローチと言っていますけれども、必要な保護を、必要な特別の規定、制度を用意することによって受け止めるというものです。以上の様な3つのアプローチがあると思います。これはその状況に応じてどの程度どういう保護を及ぼすのが適切かによって取捨選択すべきだろうと考えております。

労働者概念、労働者類似の者の概念を議論して対応するというアプローチは、労働者概念等が確定すればこういう保護が提供されますよということがセットで決まる、1つの保護の体系が決まるという前提に立っております。しかし、労働法の内実を見ていきますと、労働法の規制内容自身が大変に多様化してきております。ホワイトカラーエクゼンプションもそうですけれども、全ての労働者に同じ労働時間保護を与えるのではなくて、場合によっては、労働時間規制を外し自由な働き方を認め、例えば労働解放時間の確保とかいった別のタイプの規制をするほうがいいというふうに、労働法自身が多様化しております。そうすると、労働者概念をどこまで広げるかというときには、広げようとしている労働法自身がどれほど多様化、柔軟化しているのかという問題と併せて考えないと、議論が定まらないという問題が含まれていると思っております。

こういう多角的視点が必要な問題ですから、労働法だけではなくて、今回、多様な分野の先生方と一緒に議論できますので、その中で是非、議論を深めていければと考えております。

○小畑委員 京都大学の小畑でございます。よろしくお願ひいたします。3月までの検討会でもいろいろと勉強させていただきまして、本当に雇用類似というのは非常に多様であるということを実感いたしました。それから、先ほど阿部先生のほうからも教育・訓練のお話が出ましたけれども、経済産業省の御用意くださった資料の中で、企業が求めるスキルと、働き手の認識しているスキルのずれということ、そして若い世代ほど、プラットフォームとか、Webとか、SNSで獲得していくということからすると、教育訓練のシステムを整えて、スキルを形成していくことが、国の行く末を考えると非常に重要だということ

でとても印象に残りました。そして、現在、例えば行政ガイドラインの広報や補助金といった情報というものが、企業を通じて、その労働者を益する流れになっていると思うのですが、今後、匿名でネットで仕事でしているワーカーなどの方々に、どのように情報を流して、また、申請の正確さを確保しつつ、スキル形成をしていくのかを考えますと、従来とは違った行政のアプローチが必要になってくるのかなということを考えたことが、3月ではありました。

そして今、荒木先生のほうから労災の特別加入の話などをしていただいたのですが、特別加入のことは私も非常に関心がありまして、フリーランスで非常に危険が伴う仕事をされている方で、特別加入ということが使えるといいのですが、そのためには団体を作る、バラバラだと困るということだと、これから働き手の意識として、そうした団体になるということが可能なかといったような点が、少し不安になるところかなと思っております。

また、3月までの検討会でいろいろなヒアリングなどさせていただいた際に、そこから漏れている方々も含めまして、家内労働法を少し改良することによって、カバーすべき人たちというのがいるのではないかということも考えました。確かに、例えば、クラウドワーカーを含めまして、ワーカーがITの発展に伴って、多様な仕事をネットで受けている。これが国境を越えるでありますとか、報酬が通貨じゃなくてポイントであるとか、匿名でチームで請負っていて1人ではないとか、いろいろな問題もあるのですが、そうしたこともありながら、家内労働法を少し変更することによってカバーすることもあるかと思っております。例えば、委託条件の明確化でありますとか、工賃の全額払いでありますとか、それから就業時間の努力義務でありますとか、申請・申告と行政・監督、こちらは最低工賃ということもありますし、そういった点では1つのモデルというか、おもしろい示唆を与えてくれる存在であると思っております。

そして、そこから言うと、家内労働法的には、保険料が自治体が一部負担しているというのも結構、4分の1ぐらいはございますし、そういったことから自治体がどう絡んでくるかということに関しましては、例えば、育児休業給付を受けられない・労働者ではないけれども、育児のときに収入が減って困るという声が、ヒアリングのときにも出てまいりましたけれども、そうした際に、この頃、労働者でなくても、女性が赤ちゃんが生まれて育児をするということについて、市町村が育児給付をするというのが増えていると。これは別にフリーランスや在宅ワーカーのために、そういうことを始めるわけではないのですが、月に1万円から3万円ほどの収入が市町村から得られているということもありますので、そういった市町村があるということも含めながら、雇用類似の働き方をする方々の本当に深刻な問題について、どういうふうなアプローチをしていけばいいのかということを考えてまいりたいと考えております。以上でございます。

○川田委員 筑波大学の川田でございます。専門は労働法です。私も昨年度の検討会にも参加しておりまして、そこで雇用類似の働き方については実態が非常に多様であって、そ

もそもどういう方がおられるのか、あるいは法的保護の必要性があるとする、と、どうい
ところにあるのかといったところについて、捉えていくことの難しさは感じているところ
ですが、この点について引き続き検討を進めていければと考えております。

法的保護に関しましては、既に他の委員の先生方から述べられている通り、労働法的な
観点からは、例えば労働者概念を拡張するとか、新しい準労働者的な類型を設ける、更
には個別に対応するといった選択肢がある中で、労働法以外の枠組みでの対応とか、場合
によっては法的な規定によらない対応も含めて、そういう多様な実態がある中で、恐らく画
一的ではなく、具体的な状況に合わせた対応の可能性なども含めて考えていくということ
かなと考えておりますが、以下、ちょっと各論的というか、やや細かいところで幾つか考
えているところを述べたいと思います。

まず1つは、実態の把握の中で、もしできれば、1人の方の働き方、職業キャリアを積
み重ねていく過程の中で、雇用類似と呼ばれるような働き方が、どういう形で現われるの
かという辺りが、少し明らかにできればいいかなと思います。昨年度の調査の中でも、例
えば最初は典型的な雇用労働者として働いていて、その後、雇用類似的な働き方に移った
方、あるいは最初から雇用類似的な働き方であった方など、幾つかのパターンがあるし、
また、ほかにもあるかもしれませんが、この点は、雇用類似の働き方をされる方の職業能
力開発の在り方に関わってくる面があるようにも思いますし、また、出産とか育児などが
きっかけで働き方が変わったということであれば、典型的な労働者に対する制度も含めて、
出産とか育児に関する法制度の在り方を視野に入れるということが考えられるなど、場合
によっては、典型的な労働者に適用される制度の在り方を、雇用類似の働き方を視野に入
れながら考えていく必要性にもつながる点なのではないかと考えています。それから、も
う1つは、特に昨年度の検討会等では、対象となる方の実態であるとか保護の必要性など
について、労働法的な観点から言うと、いわゆる労働者性に関わる点を中心に検討してき
たと思います。そこは確かに一番重要な点であることは間違いないと思うのですが、その
ほかに労働法的な視点から見ると、状況によっては、いわゆる使用者性、働く人の相手方
を誰と見るべきかという問題であるとか、プラットフォームエコノミーのような状況にお
いては、三者間の関係、既存の労働法で言えば、職業安定法における職業紹介事業者が登
場する場面であるとか、あるいは労働者派遣と同じような三者間の関係と見て、法的な在
り方を考えていくというような課題も出てくるのではないかと考えています。また、もう1つ
挙げるとすると、紛争解決の制度についても、労働法では労働分野の特徴を考えて、特別
な紛争解決の制度をいろいろと設けているわけですが、雇用類似の働き方に関しても、紛
争解決の在り方というのも1つの検討すべき問題の視野に入ってくるかと考えています。
非常に大きく広がる問題ではあると思いますが、そういったところも視野に含めて考えて
いければと思っております。以上です。

○鈴木委員 茨城大学の鈴木俊晴と申します。よろしく願いいたします。私は茨城大学
で労働法を担当しております。私は、最近クラウドワークに興味を持って研究させていた

だいております。法政大学の浜村彰先生をプロジェクトリーダーとして、現在、科研費を頂き、クラウドワークに対してどのような法的規制ができるか、逆に、してはいけないのかということもあると思いますが、検討しております。その検討会は、現在2年目に入っており、あと1年少しあるという形です。

私はその中で、特にフランスのクラウドワークについて研究を担当しております。昨年だったかと思いますが、フランスのクラウドワークの現状について1本論文を書かせていただき、その結果、ここに呼ばれているのかという感じがしております。

軽く紹介いたしますと、フランスはクラウドワークに対して、恐らく世界で最も早く独自の法的規制のセットを作り上げた国であろうかと思っております。クラウドワーカーと呼ばれている人の中で、クラウドワーク事業者から、ある一定の従属関係の下に働かされていて、また、1つのクラウドワーク事業者から、ある一定の経済的な利益を得ているというようなクラウドワーカーに対しては、団体交渉の権利をクラウドワーカー側に認めたり、あるいは、先ほども多くの先生方からお話があったかと思っておりますが、保護のセットとして一番始めに検討しなければいけないのは、恐らく労災かと思っておりますが、労災保険類似のような保護の形を及ぼすなどしています。保護立法を世界で逸早く作った国ということになっております。

ですので、フランスは労働者という類型と、そうでない独立自営業者という類型の間に、ある一定の従属関係を持ったクラウドワーカーという類型を作り上げて、そこに対して保護を及ぼすという形で、現在、立法が発展しております。ただ、フランスは立法の状況が日本と違い、時の政権によって大きく左右されるという性質があります。政権が右に左に大きく揺れますので、揺れたところで立法がドンと出来て、違う政権になるとそこは停滞するというような性質があります。学問的な面でも、ここ数箇月でも、その分析に関する論文や何らかの記事が多数出ております。私に課せられた使命としては、これらフランスの現状をしっかりと分析して、こちらの検討会の中で情報提供させていただくということになるかと思っておりますので、一生懸命勉強させていただければと思っております。

ただ、フランスのクラウドワーカーに対する保護の状況を見てみると、今申し上げたような保護はあるのですが、最低賃金保障については、様々な議論がありながらも保護を及ぼすことを見送っているのです。そこについては、なぜそうなっているのかについて、もう少し詳しい分析が必要かと考えておりますので、継続的に見ていきたいと思っております。というわけで、フランスのクラウドワーカーについていろいろ報告する機会があるかもしれませんので、その際には報告したいと思っております。

それを踏まえ、我が国においてどういう検討課題があるのかということ、特にクラウドワークについて考えているところです。幾つかあるかと思っておりますが、とにもかくにも、まずはクラウドワーカーという形、あるいは、独立、委託就労という形になっている労働者の方々の中に、やはり隠れた形で、現在のフレームワークにおいても労働者と言えるような人がいるのではないかというところは、再度検討しなければいけないかと思っております。

ます。

というのは、日本でもクラウドワーク事業者が指揮命令をワーカーに対して及ぼしつつ、委託という形を使って就労させているというケースも一定程度あるのではないかということで、そこは従来の枠組みでも保護できるのではないかということがありますので、そこを検討したいと思っております。

2つ目は、私はフランスを研究しておりますので、フランスを素材としつつ、皆様がおっしゃった労働者概念の在り方を再度検討できればいいと考えております。フランスはクラウドワーカーを特に保護する形になっておりますが、フランスはワッと盛り上がると、そこで素早く立法するという性質がありますので、私がいろいろ読んでみたところ、クラウドワークについてまだ十分に実態調査をしていない中での立法であったということが明らかになり、ほぼ特定の運送事業者を狙い撃ちするという形で、クラウドワーカー保護についての立法が行われているのです。

ですから、本当にある特定の運送事業者が当てはまるように作るみたいな形になっていきます。それを踏まえた上で、並行してその事業者が本当にいろいろな法的な責任を負わなければいけないのかという訴訟がたくさん起こっているのです。本当に保護の形が適切なものかどうか、あるいは、我々としては運送サービス提供型以外にも様々なクラウドワークの形もいろいろありますし、そのほかの委託就労の形もいろいろありますので、実態を踏まえながら、本当に保護が必要な相手は何なのかということを検討しなければいけないと思います。

最後は、先ほどの水町委員のお話にも強くあったかと思いますが、フランスは経済的にどれだけ依存しているかという要素を大きく加味するという視点が見受けられましたので、この視点は、我々も少しは考えていかなければいけないのではないかと考えております。この点については考えるところがあるのですが、日本でもクラウドワークは、今まで雇用者だった人が独立したときに、独立のスタートアップとしてクラウドワークを利用しているケースが多くあるのではないかと一言言えると思います。というのは、最初はクラウドワークから入って顧客をたくさん獲得して、顧客をたくさん獲得した後は、その顧客とは既にクラウドワークを通じてつながりがあるので、クラウドワークを離れて、クラウドワークではない形で委託就労をするという形に移っているケースも見受けられます。この場合、クラウドワークは静的なものではなくて動的な一時点のものなので、ここを保護する必要がどこにあるのか、どれだけあるのかということは考えなければいけないのです。つまり、それは、経済的に言えば、どれだけ依存することになるのかということ、再度検討して考えなければいけないという感じがしております。

そのほかに、まだいろいろ考えたいと思っていることはあるのですが、著名な先生方がたくさんいらっしゃいますので、先生方のお話を伺いながら勉強させていただければと思います。よろしく願いいたします。

○土田委員 早稲田大学の土田と申します。私は経済法という分野を専攻しております。

経済法は、初めて聞かれる方は何だと思われるかもしれませんが、一言で言えば、経済や産業に関する法ということです。取り分け、ここの検討会に関係するのは、独占禁止法と下請法であろうと思います。

どういうわけか御縁があり、厚労省の委託調査ということになるのですが、雇用類似の働き方に関する検討会、公正取引委員会競争政策センターの人材と競争政策に関する検討会、いずれにも参加して、ここにいらっしゃる先生方の何人かと御一緒させていただいたという経緯があります。

前者の厚労省の検討会ですが、先ほどからいろいろ御紹介があるとおり、雇用類似の働き方の実態把握に重点が置かれていたのだらうと思います。他方、後者の公正取引委員会の報告書ですが、労働法と経済法の適用関係を整理した上で、独占禁止法が適用できる場合は、川上の人材獲得市場と川下の商品サービス供給市場、それぞれの市場における競争に共同行為、例えば買手の人材を獲得する側の事業者のカルテルがどういう影響を及ぼすのか、あるいは発注者が受注者に対して、発注者は事業者ということになりますが、受注者、例えばフリーランスのような人たちに対して優越的地位の濫用をした場合に、自由競争基盤を侵害するのかどうかという共同行為、あるいは単独行為にはどういう問題があるのか、それぞれの行為が独禁法のどの条文に当たるのか、当たるとしたら、通常の商品、サービスの取引とどこが違うのか、どういう論点があるのかということを検討したものと私は思っております。

このような検討自体は、非常に意義のあるものだと私も思っております。そもそも、こういう分野について、独禁法の観点から検討した検討会は、意外なことに実質的に今回が初めてだったということですので、そのこと自体の意義は強調しておきたいと思いますが、報告書が出ればそれで万々歳で、後は何もすることがないのかということ、私は決してそうではないと考えております。もちろん、その報告書を周知徹底するということは当然ですが、それが行われても、なお、やるべきことは残っているのではないかと考えております。

それは、公正取引委員会から来ておられて、その方の前で申し上げるのは申し訳ないのですが、公取委が取り上げられる事件は限られているわけです。例えば、優越的地位の濫用に当たるということで、発注者の受注者に対する行為を優越的地位の濫用に当たるという正式の事件として取り上げると、課徴金を課さなければいけません。これは一回の違反で課さなければなりませんし、これはなかなか難しいところなのです。

間もなく確約制度が施行されますので、これはされることになるのだらうと思いますので、そうであれば、違反認定はしないで自主的な解決を図るという手立ても将来的には取れるかと思いますが、それにしても件数は、それほどたくさんいくわけではないのだらうと思います。

他方、フリーランサーのような人たちが、独禁法第 24 条で、優越的地位の濫用、その他の不公正な取引を差止請求することができるという制度があります。これも実際に調べてみると、取引が継続している間に、取引相手に対して優越的地位の濫用だと言って差止

めを請求することは非常に難しい。実際にこの件数を見ても、差止めが終局的に認められた判決はものすごく少ないわけです。

そうすると、非労働者と言うのでしょうか、事業者あるいは労働者か事業者かよく分からないような中間的な層を含めて、その人たちが関係する取引、民法は事業者であろうが労働者であろうが適用できると思いますが、報告書で独禁法が何か適用できる場合があると言っても、少し言葉が悪いかもしれませんが、私は絵に描いた餅にならないければいいがなあと思っているところです。

そういう意味では、公正取引委員会の報告書は重要ですが、さらに、この検討会で検討する課題もいろいろ残っているのではないかと思います。それをどういう手立て、どういう手段、どういう法でもって検討するのかということが、ここでの課題だと思っております。私は経済法の観点から、微力ながら何らかの貢献ができれば幸いだと考えております。以上です。

○長谷川委員 専修大学の長谷川と申します。労働法を研究しております。既に、労働法の諸先生方がいろいろ御発言いただいた後なので、おおよその論点は出尽くしているような気がするのですが、私なりの考えをごく簡単に紹介したいと思います。

私は、今回この研究会に参加させていただくに当たり、雇用類似の働き方の実態をもう少し具体的に知りたいと感じておりました。幾つかの調査やヒアリングがいろいろな場面で行われており、その概要はおおよそ明らかになってきているのですが、具体的に立法を構想しようとするときの必要となる詳細な情報は、まだ足りていないのではないかと個人的に感じております。

報酬の支払い方についても、一体何を見て、どういうタイミング、どういう手続でやっているのか。例えば雇用労働では最低賃金法などに見られるように時間見合いでお金を払うということもありますが、雇用類似の中では、成果を出すに当たり必要な時間というものを、どのように報酬の中に反映させているのか。こういう観点は、今回、雇用類似という目線でこの問題を考えていくときには、是非、詳しく知りたいと感じております。もちろん、調べた中身をどのように類型化するかということが、また課題として出てくるかと思えます。

ある程度、具体的な実態が目に入ってきたら、雇用類似で語るべき範囲を考えなければなりません。前提となるのは、この概念を使わなければ対処できない範囲は一体どこなのか。簡単に言うと、恐らく水町委員や荒木委員がおっしゃっていたかと思うのですが、今、労働者の概念を一体どのように考えるべきなのか。

雇用類似の概念は、人的従属関係、つまり相手から指揮を受けないということが1つのキーワードではないかと思います。しかし、先ほど水町委員がおっしゃったように、労働者に該当する者でも、裁量労働などの形で、それがかなり薄まっているような形の働き方が、既に見られています。そうすると、現時点で労働者や労働法の意味合いはかなり変化しているといえるわけです。労働者という言葉も、今、労働法が果たしている役割に応じ

てどのように今風に考えていかなければならないのかということも、1 つ大きな論点としてあるのだろうと考えております。

ある程度、現時点の法制度でここまでできるであろうということが明らかになりましたら、では、雇用類似の問題として、一体どこまでの人たちがここに入ってくるかということになります。「雇用類似」という言い方をしておりますので、恐らく、本検討会では、労働者から似ている人から対象を広げて考えていくということを発想しているのではないかと思います。

前回の検討会でも、雇用類似の定義が検討されたことは、先ほど御紹介いただいたところかと思えます。発注者から仕事の委託を受けるなどして、主に個人で役務の提供を行い、その対象として報酬を受ける者を対象としてはどうかとの意見がある。既に、これについては、例えば、経済的従属性なるものを加えて、恐らく、もう少し限定したほうがいいのではないかという議論が出ていたということです。これをもう少し深める必要があるかと思えます。そもそも経済的従属性という言葉の中身自体も大変大きな問題ですし、あるいは、そのほかに、労働法の文脈では組織的従属性という言葉も、労働組合法の分野では使ったりしますが、こういう言葉が意味する事柄も、この領域で使う余地があるのか。もし、入れるとすると、当然、労働組合法との関係も問題となってくるという論点が出てくると思えます。こういう他の労働法、あるいは、荒木委員がおっしゃったような更に他の法律との相互関係に大変興味を持っております。

そして、ここで一体どういう範囲の人を対象とするかが大まかに決まったことに対応して、どういう労働条件、就業条件と言ったほうがいいのかもかもしれませんが、規制の対象としていくかということも、考えていかなければならない。恐らく、それは守られる就業条件の価値の中身に即して考えていくのではないかと思います。

もう既に、何人もの委員がおっしゃっていますが、労災が守っている身体の健康といったものは、私たちにとって非常に基本的な価値なので、恐らく第一に検討していくべきことにもなるでしょうし、先ほど、鈴木委員からありました報酬の話も、国によって対応が分かれているところではあるかと思うのですが、雇用類似の方の生活を守っていくためには非常に大事なものではないかと思っております。そして、それぞれの就業条件をして、どういう人まで対象としていくかということを確認していくのは難しい課題ですが、是非、その取っ掛かりくらいはやらなければならないと感じて、ここに参加させていただいております。

今、私は基本的に人に着目して適用範囲のお話をさせていただきました。逆に、保護するもの、就業条件からものを見るという発想もあると考えております。今回出てきたセクハラやハラスメントという個人の人格に関わる問題は、労働者と言わずとも、教育の現場でも、どのような人でも人格を持っている方が嫌がらせを受けるということは良くないことですので、必ずしも労働の場に限られたものでもありません。だとするならば、この検討会の視野を外れてしまうのかもしれませんが、もう少し広い目線でこの問題を捉えてい

くということも可能ではないのかと考えております。簡単ですが、私の報告は以上です。

既にいろいろ勉強させていただいた気がいたしますが、これからも更に勉強させていただき、何か私なりの貢献ができればと考えております。以上です。

○村田委員 リクルートワークス研究所の村田と申します。よろしくお願ひいたします。リクルートワークス研究所は、1999年にリクルートの中の社内研究所として立ち上げ20年になります。その初年度の研究テーマが、インディペンデントコントラクター、ディペンデントコントラクターと、今回御議論のテーマと同じで、御縁を感じております。

皆様方は法制度や経済の専門家でいらっしゃいますが、私はそうではありません。日常の業務を通じて多くの雇用類似の方々やその現場に近い位置におりますので、そこからの知見を中心として議論に参加したいと思っております。

弊社では、今年で3年目となりますが、全国で約5万人を対象とした就業実態パネル調査を実施しております。阿部委員にも御教授いただいております。今年の調査では、昨年の12月の時点で、就業形態が自営業主で雇い人がいない、若しくは内職であること、実店舗を持っていない、実店舗を持たない（インターネット店舗に関しては可）、業種が農林漁業以外である方をフリーランサーの定義としております。定義が定まらなると、各調査結果を見てもかなり大きなぶれがあると思っております。この調査の推察では、本業のフリーランサーは約300万人、副業のフリーランサーは140万人、計440万人のフリーランサーが日本にいると推察しております。

調査では、本業フリーランサーの方が一体どういう人なのか、データから平均像を見ました。平均年齢は53.12歳、男女比は、男性66.6%、女性33.2%、最終学歴を見ると、高卒者は38.1%と最も多く、次いで大卒者28.1%、専門各種学校15.5%と、想定されるフリーランサーの姿と若干違うような印象を受けております。

属性を見ると、配偶者あり55.2%、子供あり50.8%。持ち家の有無は、ありが67.3%で、その中でも一戸建てに住まわれている方が非常に多いということも特徴です。主な稼ぎ手では、自分自身が63.7%です。

調査で判断するのは難しいのですが、法人化しているのは6.8%のみ。クラウドソーシングを利用の有無では、利用していないが93.4%と、発注主との直接の取引が非常に多いことが、分かりました。

また、働き方では、週の平均の労働時間は、稼働が27.09時間と、雇用者と比べると少ないと推察されます。稼働は週4.3日と、週休3日制を実現されている方々だと、少し羨ましい点もありますが、平均時給は大体2,421円と、雇用者よりもやや高額と思っております。

先ほど、阿部委員が教育について御興味をお持ちだということですが、調査ではOJTの機会も聞いています。OJTの機会がないのは81.8%、さらに、自己啓発の活動を行っていないが65.2%と、教育の機会が少ない方が多いと推察されます。長くなりますので調査はここまでとして、本検討会の調査ではさらに実態を詳細に見ていただき、雇用類似の実態に相応しい保護の方法を考えていきたいと思っております。

また、10月初旬に、アメリカのダラスでギグワークのカンファレンスが行われました。こちらは、世界から大体5,000人くらい人事の方々が集まる、主に人事の方が集まるものです。内容は、フリーランサーの保護的観点、フリーランサーのマネジメントシステム、新しい働き方、テクノロジー、ベンダーについて、様々な紹介がありました。世界の動きで言うと、人材派遣業や人材紹介業などのスタッフィングの世界レベルの協会であるWECが、スタッフィングの領域の範囲に今までの非雇用に加えて、今後はフリーランサーやギグワーカーなどの雇用類似を含めて、協会が扱うターゲットとして、調査、分析するという動きがあります。今後は協会などの動きも併せてウォッチするのがよいと思っています。

このように、日本や海外の現場についての各報告を通じて、この検討会に寄与できればと思います。私個人の考えとしては、雇用か自営かと2択で線を引くのではなくて、英国的であるというか中間的な第3の働き方とか、インディペンデントワーカーと位置付けを検討するのもありかと思っています。とても気になるところです。

もう1つの観点で、1つの企業と専属で契約を結ぶという、とても依存性の高いワーカーという形と、複数の取引先と契約を結ぶというワーカーとでは、企業責任の在り方や保護の在り方について多少の違いがあり、1つのルールに決めるのではなくて、複数の選択肢があつていいのではないかと考えています。

また、企業人事という観点では、1995年に、旧日経連が掲げた雇用ポートフォリオというものがありません。これがさらに進化して、現在の人事部は、従来の正規社員や非正規社員に加えて、雇用類似や、ロボット、AI、bot、RBAなど、テクノロジーも含めた総合的な、新しい人材ポートフォリオの在り方を探っています。新しいテクノロジーはスピードも早くかなり情報収集を進めているようです。雇用類似についても、企業と個人が契約しやすい新たな仕組みができるとよいと考えております。以上、よろしくお願いたします。

○鎌田座長 ありがとうございます。皆さんから様々な課題を提供されて、私としても大変心強く思っております。私からもごく簡単に、この検討会に向けての私の思いをお話したいと思います。2点ほどあります。

1つは、今更という感じですが、この検討会は何をするのかということです。働き方改革、働き方が変化する中で、私たちは様々な改革、多様化に出会っているわけです。そういう中で、様々な理論的な課題は、これから専門家の皆さんにお話をさせていただくということで楽しみにしております。私としては、何よりも、こういう新しい働き方を選ぶ方、あるいは、そういうものをキャリアとして選択しようとしている方が、広く選択できるようにしていくということと、それから、そのことによって充実した職業生活を送っていただけるようにするということが、非常に大切なことであると思っています。

そういう意味では、この新しい働き方、あるいは、昔からあるような雇用類似の働き方を選択されている、選択しようとしている方たちの目線に立った検討が大切で、そういう方たちが何を望んでどういうことを期待しているのかを、私なりにこの検討会の中で皆さ

んに紹介しながら検討していただきたいと思います。もちろん、それは今、専門家の皆さんがおっしゃっていた理論的な様々な課題、受皿の問題はあると思いますが、中心になっていくのは、そういう働き方を選ぶ方たちの思い、そして、その方たちが充実した職業生活を送り、その能力をできるだけ発揮していくための政策が問われているということだと思っています。

もう1つは、先ほど来、皆さんがいろいろな形で問題にされておりますが、この問題は諸外国においてもかなり以前から、それこそ20世紀の後半から現在に至るまで、何度も何度も繰り返し議論されていることです。そして、ヨーロッパあるいは先進国を中心に、少しずつ様々な工夫と法政策上の変化、改定を行ってきているわけです。それで十分ではないということがあり、更にいろいろな働き方に対して検討が加えられ、私の目から見ると、残念ながら我が国は、そういう意味ではもともとの制度が良かったのかもしれませんが、ややそういう動きから言うと、伝統的な仕組みがずっと今までできていたのかと思っています。

ですので、これから理論的な課題、非常に根本的で重大な問題も含まれておりますので、どこまでこの検討会で議論できるか分かりませんが、この辺りで、何らかの形のアウトプットを出していきたいと。それがどういう形のものであるかということはこれから議論しますが、検討会で議論したけれど大変だったよねということで終わらないで、具体的なアウトプット、あるいは政策的な提言をしていけるような検討会にしたいと願っておりますので、そういうことでよろしくお願ひしたいと思います。

続いて、資料6及び資料7について、事務局から説明をお願いします。

○永倉在宅労働課課長補佐 それでは資料6です。資料6は、今後の進め方についてということで、ごく簡単にまとめさせていただいております。第1回が本日でして、第2回は関係者ヒアリングをしたらどうかなと考えております。第3回目以降で、雇用類似の働き方についての実態把握や具体的課題等に係る論点整理等を行っていただいたらどうかなと考えております。また、先ほど局長からも申し上げましたが、中間になるのか、最終になるのかというのは議論次第かとは思いますが、来年の夏ごろを目途に、一定の取りまとめを是非行っていただきたいなと事務局としては考えております。資料6については以上となります。

続きまして資料7です。資料7、関係者ヒアリング項目(案)ということで、次回については関係者ヒアリングを行ったらどうかと御提案しましたが、そのときに重要になってくるのが何を聞くかというところではないかと考えまして、事務局で項目の案を整理をしました。実際、ヒアリングにどこを呼ぶのか、どういった対象にするのかといった辺りは、また整理をして追って御連絡させていただきたいと思っておりますが、この資料上では旧検討会でお呼びしたようなワーカーのお立場の団体を想定して、ここでは項目を設定しています。実際にお呼びする対象によって、こちらの資料自体は修正をして使用することもあり得るかと考えております。

中身ですが、(1)業界ではどのような就業形態が多いのか。主業が多いのか、副業が多いのかであるとか、他人を雇用しているのか、法人化しているのか、そういった辺りのことを聞いたらどうかということです。

(2)個人請負が多い理由はどのようなものなのか。(3)就業者は具体的にどういった仕事を行っているのか。(4)クラウドソーシングなどの活用状況はどうなっているのか。(5)報酬額など、契約条件の交渉の方法と契約条件の決め方ということで、主に発注者なのか、ワーカーなのか。また交渉の余地があるのか、そういった辺りのことをお聞きしたらどうかということです。

(6)業務委託契約や請負の取引の相手先の数等ということで、①として契約ごとに相手先が変わっていくような働き方なのか、それとも一社専属的なものなのか。また、②として契約の期間は通常どのくらいなのかといったことを聞いたらどうかということです。

(7)仕事に必要な材料や道具の負担とか手配は、主に発注者が行っているのか、それともワーカーが行っているのか。(8)トラブルなどの有無や内容、解決方法についてですが、主として仕事をする上で多い悩みだったりトラブルはどのようなものがあるのか。また、②としてトラブルの解決状況だったり、解決の方法はどうなっているか。

(9)として雇用類似の働き方に関する検討会等で示された課題に関する実態と考え方ということで、課題は先ほども御紹介したとおり、たくさん整理を頂いています。それに関する実態がどのようになっているか。また、保護が必要かどうかも含めて、どのように考えているのか。こういった辺りのことを聞いたらどうかと考えています。

(10)その他として、業界特有の課題としてどういったものがあるのか。また、団体として重点的に取り組んできた課題があればそれは何なのか、そういった辺りのこともお聞きしたらどうかと考えています。資料の説明は以上になります。

○鎌田座長 ありがとうございます。それでは今、御提案いただきました関係者ヒアリングの項目等について、御意見がありましたら、是非とも様々な御意見をおっしゃっていただきたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

○芦野委員 項目というか、項目を確認する際になかなか難しいと思うのですが、可能であれば、契約書とかその雛形みたいなものが見られると、具体的にこういう所にこの程度の明示しかないのだなというのが分かりやすいので、例えば業界の統一的なものでもいいですし、個人個人の方のものでもいいのですし、全てである必要はないと思うのですが、幾つか見られるとうれしいなと思うのですが。

○永倉在宅労働課課長補佐 ありがとうございます。今の御提案はヒアリングをする団体さんであれば、団体が用意しているのであれば、それも併せて確認をすべきという趣旨でよろしいでしょうか。どういった対象を呼ぶかというのを整理して、また団体に実際に発注するという事になったときには、併せてお伺ひいたします。

○芦野委員 はい、よろしくお願ひします。

○鎌田座長 全て御意見が受け入れられるわけではありませんので、言いたいことをどん

どん言っていたいて、後で私どものほうで検討させていただくというようなことで。最初から話の腰を折るようなことで申し訳ありません。

○川田委員 恐らく、この項目のどこかに入るような話かとは思いますが、2つほど御検討いただければいいかなということ述べたいと思います。1つは(2)辺りに関わるのかなと思うのですが、対象になる雇用類似の働き方をしている人、その当該団体にヒアリングをするということを前提として、対象になる方の人数の動向です。特に増えている場合に、どういう増え方というか、例えばもともとは、より典型的な雇用で働いていた方が、最近では雇用類似の働き方を増えているというような状況があるのかどうかなど、ある程度時間の経過を見るようなことが聞けたらいいかなと思います。

もう一つ、同じく(9)の中のキャリアアップに関わるかなと思いますが、先ほども述べたように、対象となる働き方をしている人が、これもやはり時系列的な流れの中で見たときに、前職というか、最初からそういう働き方だったのか、前に別な働き方をしていた方が多いのか、あるいは逆に、雇用類似の働き方から、また別の働き方になっていくというようなことがあるとしたら、それがどういう方向なのか。例えば雇用に戻るとか、あるいはよりはっきりとした事業者という方向に行く、あるいはそういう希望を持っている方が多いかというようなことなどが聞けたらいいのかなと考えています。

○村田委員 ヒアリングに当たりまして、多分この後インターネット調査で、個人に向けて調査をされるのではないかなと思うのですが、その際にインターネット調査が適していないとか、余り使われていない方々の意見を拾いたいというふうに思っておりますので、現業職の方であるとか、サービス職である方を対象に入れていただけると有り難いと思います。その際に、一人親方とか、先ほども意見もございましたが、旧来型からある職種と、例えばウーバーイーツのような新しい業態に関するもの、こういったものも併せて多面的に見られるものがよいかと思っております。

また、今回の検討会では、保護の在り方ということについてですので、実際に民間のものも含めて、医療保険に代わるようなものですか、そういったいろいろなもの、そういったものを自分としては加入してカバーしているのかという、そういったちょっと個人に関わることになりますが、そういった実態も伺えるようであれば、入れていただきたいと思っております。

○鎌田座長 ありがとうございます。あとほかに、どうぞ。

○阿部委員 そもそも、先ほど経済法だとかいろいろ出てきましたが、そういった法律の知識について、どのぐらいこういう人たちは持っているのかというのは、ちょっと知りたいなと思います。例えば、請負法とかもあるでしょうし、いろいろありますよね、民法でも何でもかんでも。その取引契約において、そういった法律というのがあるのかとか、分かってやっているのかどうか。というのを、ちょっと調べられるのだったら調べてほしいなというふうに思います。

○鎌田座長 ありがとうございます。ほかによろしいですか。もしあれば、どうぞ遠慮な

く、事務局にメールでも結構ですので、どんどんお寄せいただければと思います。それでは、頂いた御意見を参考にしながら、今後議論を進めていければと思います。

第2回検討会では、関係団体及び関係者に対して、本日御確認いただきましたヒアリング項目に沿って、ヒアリングを行う予定です。最後に、事務局から次回日程などの連絡事項をお願いいたします。

○永倉在宅労働課課長補佐 本日はどうもありがとうございました。第2回検討会は12月上旬での開催を予定しております。詳細については、事務局より再度御連絡をさせていただきます。

○鎌田座長 それでは本日は第1回ということで、皆様、本当に貴重な御意見をありがとうございました。引き続き、今後ともよろしくお願ひしたいと思います。本日の検討会はこれにて閉会をいたします。どうもありがとうございました。